职业污名与离职倾向：牵连家人污名与家庭卷入的作用*

季浩[1] 严进[2] 国维潇[1]

（[1]宁波大学商学院，宁波 315211）（[2]浙江大学管理学院，杭州 310058）

摘要

职业污名对从业者的工作态度和工作行为有着重要影响。以往研究从个体职业身份的视角解释职业污名的作用，忽略了从业者个体身份认同的多重属性。本研究基于身份边界理论，提出职业污名会通过牵连家人污名这一机制影响从业者的离职倾向。另外，这一机制的强弱取决于个体的家庭卷入程度。本研究通过对分属不同职业的 384 名从业者的 3 轮问卷调研发现，家庭卷入调节了牵连家人污名在职业污名与离职倾向之间的中介作用。当个体的家庭卷入水平高时，这一中介作用更强；家庭卷入水平低时，该中介作用更弱。本研究在理论上提出并检验了职业污名影响的新机制，同时对实际管理工作提出了建议。

关键词：职业污名，牵连家人污名，家庭卷入，离职倾向

收稿日期：2020-12-20

* 国家自然科学基金青年项目（72002111）、国家自然科学基金面上项目（71572175, 72072157）、教育部人文社科青年基金项目（20YJC630047）资助。

通信作者: 严进, E-mail: yanjin@zju.edu.cn

1 前言

因“北大学子卖猪肉”而成名的陆步轩回母校分享创业经验时，开口第一句话居然是：“我给母校抹了黑，丢了脸”，言毕他甚至几度哽咽；创业初期，他也曾多次因为感觉给家人丢脸而放弃“屠夫”这个职业[2]。各类职业都会或多或少有污名特征，这对于某些传统意义上的“脏活（dirty work）”尤其严重(Ashforth & Kreiner, 1999)。根据定义，*职业污名感知指的是个体所感受到的其所从事职业在社会中被污名化的程度*(Pinel, 1999; Pinel & Paulin, 2005)。

从上述例子可见，职业污名不仅仅影响个体对自身职业身份的感知，同时也给个体对于自己所属家庭、学校等身份的感知造成负面影响(e.g., Benjamin et al., 2010)。过往的研究主要以从业者职业身份的视角探讨职业污名的影响，认为职业污名主要是通过给从业者职业身份造成损害形成负面影响(e.g., Ashforth & Kreiner, 1999; Shantz & Booth, 2014)；并以此为基础，探索其对幸福感、工作退缩行为和工作卷入等的影响(Bentein et al., 2017; 于晓彤 等, 2019; 周晔, 黄旭, 2018)。大多数研究忽略了职业污名可能对个体职业以外其他身份感知的重要影响 (Shantz & Booth, 2014)。

本研究基于身份边界理论(Ashforth et al., 2000)，探索职业污名通过牵连家人污名对离职倾向的作用，弥补现有研究忽视非职业身份影响的空缺。本研究将个体感知到的家人因为其职业原因而受到污名化的程度定义为“牵连家人污名”。研究以家庭身份为对象，一方面因为家庭在个体所处社会关系中处于核心地位，在具有较强家族主义的中国社会中尤其如此(Wijaya, 2008; 杨国枢, 2004)。另一方面，一些质性研究已有部分证据支持职业污名可能对从业者的家庭身份认同产生重要影响(e.g., Ashforth & Kreiner, 2014; Benjamin et al., 2010)。

[2] 那个卖猪肉的北大学生，向母校捐款 9 亿。他曾说：我给母校抹黑、丢了脸...精英说. 2019. https://mp.weixin.qq.com/s/s3o6H9wnsQYoY-3bgTMxEQ

本研究的理论模型如图 1 所示。

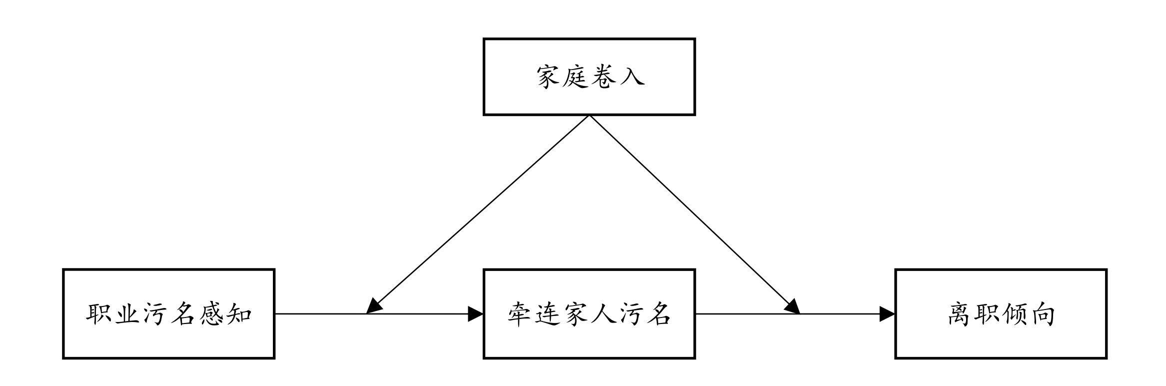


图 1 本研究理论模型图

1.1 职业污名的效应

职业污名研究源于学界对从事传统意义上的“脏活”工作者的关注。这些“脏活”主要指该职业被社会冠以身体污点（如需要经常接触垃圾或尸体的清洁工、屠夫等）、社会污点（如需要接触罪犯的狱警、接触精神病人的医生等）、或道德污点（如可能涉及非伦理问题的夜店招待、医药代表等）(Ashforth & Kreiner, 1999)。目前，越来越多的研究认为职业污名是一个连续的个体心理感知变量，即几乎所有的职业在社会中都有不同程度的职业污名（例如职业声望较高的职业如律师、医生、教师等也常被冠以吃回扣、收红包之类的污名）；职业污名不仅在职业之间存在差异，即使在同一个职业中，不同从业者感知到的职业污名程度也不一样(e.g., Kreiner et al., 2006; Pinel, 1999; Pinel & Paulin, 2005; 周晔, 黄旭, 2018)。因此，职业污名研究所涉及的职业范围从以往的“脏活”拓展到大多数职业中。

职业污名对于从业者的影响及其作用机制是目前的研究焦点之一。多数研究认为，职业污名使个体的职业身份被污名化、被歧视，而职业身份是个体身份和自我概念的重要组成部分，因此职业污名给从业者的自我概念和自我认知造成消极影响，进一步对从业者心理健康、工作态度、和工作行为等产生负面作用(e.g., Pinel & Paulin, 2005)。相关研究发现，职业污名会引发从业者的相对剥夺感(e.g., 周晔, 黄旭, 2018)，不被尊重感(e.g., Pinel & Paulin,

2005)和消极情绪(e.g., 于晓彤 等, 2019)，进而增强他们的离职意愿(e.g., Gonzalez & Pérez-Floriano, 2015; Lai et al., 2013; Pinel & Paulin, 2005)和对职业的不认同感(e.g., Lai et al., 2013; Pinel, 1999)。

上述文献主要从个体职业身份的视角来解释职业污名效应(张燕, 李贵卿, 2017)。但个体具有职业、家庭、社团等多重身份属性(e.g., Ashforth et al., 2000; Oleary et al., 2011)，只从职业身份视角出发，难以解释职业污名通过影响从业者职业身份以外的身份而产生的效应。为了解决上述不足，本研究将探索职业污名对家庭身份的影响及其作用机制。之所以选择家庭身份作为本研究的对象，是因为家庭在个体的工作动机和需求中有重要的价值和地位(e.g., Menges et al., 2017; Zhang et al., 2019)，尤其在中国文化背景下，家庭身份对于个体有着突出的意义(Wijaya, 2008; 杨国枢, 2004)。

1.2 职业污名与牵连家人污名

因为职业污名给从业者的家庭身份认同带来消极影响的现象很常见。例如，“北大屠夫”陆步轩在经营肉制品摊时，他的孩子就经常被人调侃为“卖肉娃”[3]。职业污名的相关研究中也普遍提到这一现象。Benjamin等(2010)针对以色列清洁女工的案例研究曾发现，许多清洁女工都表示想离职，因为自己的孩子由于自己职业的原因被他人认为是“肮脏”的，在学校中遭到歧视。Lewis (1998)针对舞女的研究也发现，从业者会竭力向家人包括家人的朋友隐瞒自己的职业，因为她们的职业可能会对自己的家人产生非常不利影响。但可惜的是，虽然职业污名的案例研究对这一现象已经进行了描述(e.g., Ashforth & Kreiner, 2014; Saunders, 1981)，但均未将这一现象进行构念化。缺乏构念化不利于不同研究间的交流和比较，并给后续定量研究造成了困难。因此，本研究提出了“牵连家人污名”这一构念，其定义为：*个体感知到的其家人或家庭因为其职业原因而受到污名化的程度*。需要说

[3] 那个卖猪肉的北大学生，向母校捐款 9 亿。他曾说：我给母校抹黑、丢了脸...精英说. 2019. https://mp.weixin.qq.com/s/s3o6H9wnsQYoY-3bgTMxEQ

明的是，牵连家人污名是一种个体感知，并不意味着从业者的家人事实上已经被社会污名化。

本研究基于身份边界理论(Ashforth et al., 2000; Nippert-Eng, 1996)解释个体的职业污名感知对其牵连家人污名、离职倾向的影响。身份边界理论(Ashforth et al., 2000; Nippert-Eng, 1996)主要解释个体如何应对和处理工作、家庭、社团等多种身份，并在不同身份间进行切换。不同身份或角色之间可以呈现出完全分离到完全融合的连续状态；分离意味着身份间有清晰的边界，减少了角色模糊，但也给角色转换制造了困难；融合则意味着身份间的边界变得模糊和重叠，其有利于角色间转换，但易造成角色模糊。

该理论还指出，身份或角色认同是影响个体身份间分离或整合的重要权变因素。当个体对于某种身份认同程度较高时，就会倾向于用该种身份为基础来整合其他身份，并专注于满足该种身份的期望，而难以切换到其他身份中(Ashforth et al., 2000)。家庭卷入反映了家庭角色或身份在个体自我概念中的重要程度(Frone & Rice, 1987)。家庭卷入反映的个体对于家庭身份或角色的认同程度，很可能会影响个体在工作身份与家庭身份之间的角色切换和融合，因此，本研究认为，职业污名对于牵连家人污名的影响取决于个体家庭卷入的水平。

当家庭卷入水平较高时，职业污名容易导致牵连家人污名。家庭卷入反映了个体对于家庭角色或身份的认同程度(Frone & Rice, 1987)。身份边界理论指出，个体会基于其认同程度较高的身份来整合其他身份(Ashforth et al., 2000)。所以当个体家庭卷入水平较高时，其会倾向于以家庭身份为基础来整合工作身份；并且难以切换或进入到工作角色中。职业污名使得个体在工作中接触许多关于自身职业的刻板印象和负面评价，造成个体对自身职业的不认同和对自我的消极评价(张燕, 李贵卿, 2017)。相关研究发现，职业污名会导致从业者感到自身不受尊重(e.g., Pinel & Paulin, 2005)，有损核心自我评价(e.g., 周晔 等, 2020)，以及提升对

自身职业的不认同(e.g., Lai et al., 2013; Shantz & Booth, 2014)。在家庭身份与职业身份整合的情况下，个体会从家庭身份的角度来看待职业污名；认为职业污名是对家庭身份的污名化，职业身份的“污点”也就扩散到了家庭身份中。Benjamin 等(2010)针对女性清洁工的研究就曾发现，从业者在与其家人接触时会感到羞愧和自责，并担心其子女会遭遇社会排斥。

当个体的家庭卷入水平较低时，职业污名不易导致牵连家人污名。低家庭卷入意味着家庭角色或身份在个体自我概念中的重要程度较低(Frone & Rice, 1987)。按照身份边界理论(Ashforth et al., 2000)的观点，此时个体并不会以家庭身份来整合职业身份，两者之间有相对清晰的边界。当个体的职业身份与家庭身份处于分离状态时，由于两种身份间有着清晰的界限，难以相互影响，对职业身份的污名化也就难以传递到家庭身份中。相关实证研究发现，较低的家庭卷入水平可以减弱家庭对于工作的干涉(e.g., Adams et al., 1996; Aryee et al., 2005; Michel et al., 2011)。根据以上逻辑，本研究提出如下假设：

假设 1：家庭卷入会调节职业污名与牵连家人污名的关系，当家庭卷入的水平较高时，两者的正向关系更强。

1.3 牵连家人污名与离职倾向

以往研究发现，离职常常被当事人作为一种应对职业污名的手段和策略，因此职业污名会激发个体的离职倾向(e.g., Lai et al., 2013; Pinel & Paulin, 2005)。同样地，牵连家人污名也可能会激发个体的离职倾向。但牵连家人污名与离职倾向的关系也可能会受到家庭卷入的影响。身份边界理论(Ashforth et al., 2000)指出，个体基于何种身份进行决策和行动取决于其对哪种身份的认同程度更高。牵连家人污名损害个体的家庭身份认同，此时关于个体对于家庭身份的认同程度，也就是家庭卷入的作用至关重要。

个体的家庭卷入水平较高时，牵连家人污名更可能提升个体的离职倾向。个体的家庭卷入水平较高，意味着家庭身份在个体的自我概念中所占据的地位非常重要(Frone et al.,

1992; Frone & Rice, 1987)。对家庭身份有着高度的认同意味着个体此时会倾向于以家庭身份为基础来整合其他身份，并专注于实现家庭身份的期望，而难以进入或切换到工作身份角色中(Ashforth et al., 2000)。站在家庭身份认同的角度上，个体就需要维护一个积极的家庭身份，对家庭身份造成负面影响的因素就需要被解决或处理(杨国枢, 2004; 杨懋春, 1988)。因为个体的职业身份造成了家人也受到污名化和歧视，说明个体所从事的职业与维护正面家庭身份的需求是相悖的。基于家庭身份的立场，个体就更可能倾向于通过离职来应对这一威胁。因为通过离职，个体可以彻底摆脱其职业身份对于家庭身份的不利影响。

对于家庭卷入水平较低的个体，牵连家人污名激发离职倾向的作用会被削弱。当个体的家庭卷入水平较低时，家庭身份在自我概念中的重要性就较低(Frone et al., 1992; Frone & Rice, 1987)，进而对个体工作的干涉也较少(Aryee et al., 2005)。个体较少倾向于以家庭身份为主体来整合其他身份，从而更容易脱离家庭身份并转换到工作身份中，或在家庭身份与工作身份之间保持清晰的边界(Ashforth et al., 2000)。此时，尽管牵连家人污名对家庭身份造成消极影响；但由于家庭身份与职业身份之间有清晰的边界，家庭身份受威胁就难以影响离职。是否离职更多与职业身份相关，这意味着个体不太可能从其家庭身份的期望出发，试图通过离职来减弱牵连家人污名对于家庭身份认同的影响。基于以上逻辑，我们提出假设2：

假设2：家庭卷入会调节牵连家人污名与离职倾向的关系，即高水平的家庭卷入将增强两者的正向关系。

结合以上两个假设，我们得出两阶段的被调节中介模型：家庭卷入分别调节了职业污名与牵连家人污名，牵连家人污名与离职倾向的关系，且这两个关系都在家庭卷入水平较高而不是较低时更强。

假设3：家庭卷入会调节牵连家人污名在职业污名与离职倾向间的中介作用，即高水平

的家庭卷入会同时增强职业污名与牵连家人污名，以及牵连家人污名与离职倾向之间的关系。

2 研究1：牵连家人污名量表开发[4]

2.1 题项开发与样本情况

已有文献缺乏针对性的成熟量表，所以本研究改编Mak和Cheung(2010) “自我污名感知（self-stigma）”的9题项量表来测量牵连家人污名。此量表原本被用于测量对个体自身所从事职业的污名程度感知，原题如：“我的职业成为了我的负担”，“我的职业造成了生活上的不便”，“我的职业变成了我生活上的污点”。本研究将题项中指代的对象由从业者本人改成从业者家人，如将上述题项分别更改为：“我的职业成为了我家人的负担”，“我的职业造成了我家人生活上的不便利”，和“我的职业变成了我家人生活上的污点”。

为了检验牵连家人污名量表的信度和效度，本研究开展了有289个全职员工参与的预备研究，并回收有效问卷283份。样本平均年龄为31.84岁（*SD* = 9.84），男性占51.76%；所受教育方面，13.68%为高中及以下学历，20.35%为大学专科学历，62.11%拥有大学本科学历，3.86%为研究生及以上学历。

2.2 信度检验和验证性因素分析

对牵连家人污名的测量进行了信度检验，结果显示具有较好的内部一致性信度（α = 0.95）。为了验证因子结构，本研究采用主成分法抽取因子，并采用方差最大法进行因子旋转(罗胜强, 姜嬿, 2014)。结果显示，只有一个因子的特征值大于1（eigenvalue = 6.65），并解释了总方差的73.88%。各题项的因子载荷如表1所示，所有题项的因子载荷都大于0.33的接受标准(Comrey & Lee, 1992)。

[4] 因篇幅限制，此处只汇报了与量表开发相关的部分分析结果。如需了解详细开发过程，可联系作者提供附加材料。

表1 探索性因素分析因子载荷分布

题项	因子载荷
1. 我的职业成为了我家人的负担	0.82
2. 我的职业造成了我家人生活上的不便利	0.86
3. 我的职业变成了我家人生活上的污点	0.89
4. 我的家人对于我的职业不满意	0.84
5. 我的家人害怕别人知道我的职业	0.91
6. 我的家人对我的职业在社会中的地位感到无能为力	0.72
7. 我的家人因为我的职业而被他人疏远	0.90
8. 我的家人因为我的职业而避免与他人接触	0.90
9. 因为我的职业，我的家人不敢结交新的朋友	0.89

3 研究2：职业污名与离职倾向的关系——牵连家人污名与家庭卷入的作用

研究2对假设进行检验。此外，为了区分已有文献的解释路径，研究2控制了基于职业身份视角的代表性中介变量：职业不认同(e.g., Lai et al., 2013; Shantz & Booth, 2014)。

3.1 样本与程序

研究者聘请了14名调研员，每位调研员分别负责25-30名参与者的招募、问卷发放、现场讲解和答疑，以及问卷回收。为了减弱共同方法偏差的影响(Podsakoff et al., 2003)，问卷分3轮次，之间间隔15天。参与者在第1轮评价自身职业污名程度，以及填写个人背景信息；在第2轮评价牵连家人污名、职业不认同，以及自身家庭卷入的程度；在第3轮评价离职倾向。

共有390名全职员工参与了问卷调研，其中6人因未能返还第2、3轮问卷而被剔除（回收率98.46%）。384名参与者平均年龄为34.57岁（*SD* = 10.47），男性占比51.56%。参与者职业类型广泛，包括：销售员（5.73%）、中小学教师（5.21%）、生产一线普通工人（5.73%）、建筑工人（2.08%）、保险业务员（1.82%）、酒店餐饮服务员（1.56%）、公务员

（2.60%）、医生（1.56%）、护士（2.08%），技术工人（4.95%）、公司普通职员（11.98%）、教育及培训机构教师（4.17%）、技术及研发（4.17%）、财务和会计（8.07%）、的士司机（2.08%）、驾校教练（2.08%）、个体工商户（2.86%）、医药代表（0.52%）等。

3.2 测量

参与者母语均为中文，而本研究的多数测量是在英文环境开发的。为此，研究者先对相关量表进行了双向互译，遵循Brislin (1980)的程序校验以后才投入研究。具体测量信息如下：

职业污名感知：采用Pinel和Paulin (2005)的6题项量表来测量职业污名感知。参与者在7点Likert量表中对6个题项进行打分（1 = 完全不符，7 = 完全符合），例题如："很多不从事我们这行的人对我的职业有很多负面的想法，即使他们没有表达出来"，"公众对于我职业的刻板印象对我个人有很大的影响"。本研究中，Cronbach信度系数达到接受要求（α = 0.89），超过0.70（Nunnally, 1978）。

牵连家人污名：采用研究1改编自Mak和Cheung(2010)的9题项量表。参与者同样在7点Likert量表上评分（1 = 完全不符，7 = 完全符合）；本研究中，信度系数符合要求（α = 0.94）。

*家庭卷入：*采用Paustian-Underdahl 等(2016)的4题项量表。参与者在7点Likert量表上评价（1 = 完全不符，7 = 完全符合）。例题如："我主要的满足来自于家庭"，"对我来说最重要的事情是关于家庭的"，和"我沉浸在家庭中"（ α = 0.85）。

职业不认同：采用Kreiner和Ashforth(2004)的6题项量表。参与者在7点Likert量表上评价（1 = 完全不符，7 = 完全符合）。例题如："我干的这份职业让我很窘迫"，"我不想让别人知道我的职业"，和"我对我的职业感到羞愧"（α = 0.91）。

离职倾向。O'Reilly III等(1991)开发的四题项量表用于测量离职倾向。例题如："我倾向于找一份比现在更理想的工作"和"我从入职开始就考虑想换家单位"（α = 0.81）。

控制变量。研究发现，个体任职时间越长(e.g., Chen et al., 2011; Scott et al., 1999)，年龄越大(e.g., Jenkins, 1993)，离职倾向越低。因此，本研究把组织任期和年龄作为控制变量。此外，为了区分本研究提出的新路径与文献已经发现的影响路径，本研究控制了职业身份视角的代表性变量职业不认同(e.g., Lai et al., 2013; Shantz & Booth, 2014)。

3.3 结果

为检验测量的区分效度，我们对职业污名感知、牵连家人污名、家庭卷入、职业不认同、离职倾向5个变量进行了验证性因素分析。构念测量题项数量差异大，由于样本量限制，根据相关文献建议(Little et al., 2002; Rogers & Schmitt, 2004)，我们对每个变量根据载荷最大与最小题项配对的原则，打包成了3个观测指标，然后进行多重验证性因素分析比较，结果如表2所示。五因素模型的拟合优度（χ^2 = 242.46, *df* = 80, *SRMR* = 0.04, *RMSEA* = 0.07, *TLI* = 0.95, *CFI* = 0.96）优于其他的模型，支持测量变量的辨别与区分效度。

表 2 验证性因素分析结果

模型	χ^2	*df*	*SRMR*	*RMSEA*	*TLI*	*CFI*
五因素模型	242.46	80	0.04	0.07	0.95	0.96
四因素模型[a]	530.92	81	0.05	0.12	0.86	0.89
三因素模型[b]	1270.60	87	0.14	0.19	0.65	0.71
二因素模型[c]	1610.46	89	0.16	0.21	0.56	0.63
单因素模型[d]	2032.99	90	0.16	0.24	0.45	0.52

注：a 职业不认同与牵连家人污名合并；b 职业污名感知与家庭卷入也合并；c 离职倾向与牵连家人污名和职业不认同合并；d 全部变量合并

研究变量的均值、标准差，以及相关系数如表 3 所示。相关分析结果显示，职业污名感知与牵连家人污名（r = 0.76, p < 0.001），职业不认同（r = 0.31, p < 0.001），和离职倾向（r = 0.15, p < 0.01）都呈现正相关关系；牵连家人污名（r = 0.31, p < 0.001）和职业不认同（r

= 0.31, $p < 0.001$）也与离职倾向呈现正相关关系。

表 3 描述性统计与相关系数

变量名	Mean	SD	1	2	3	4	5	6
1 组织任期	6.98	7.18						
2 年龄	0.89	0.68	0.72^{***}					
3 职业污名感知	3.97	1.46	－0.01	0.03				
4 职业不认同	2.17	1.32	0.00	0.07	0.31^{***}			
5 牵连家人污名	1.92	1.22	－0.02	－0.02	0.23^{***}	0.76^{***}		
6 家庭卷入	4.56	1.18	0.14^{**}	0.17^{***}	0.14^{**}	0.14^{**}	0.14^{**}	
7 离职倾向	3.31	1.46	－0.19^{**}	－0.16^{**}	0.15^{**}	0.31^{***}	0.31^{***}	－0.05

注：n = 381~384，样本量波动源于部分数据缺失. $^{*}p < 0.05$, $^{**}p < 0.01$, $^{***}p < 0.001$.

假设1预期，家庭卷入调节职业污名感知与牵连家人污名的关系。回归分析结果显示（表4，M 3），职业污名感知与家庭卷入的交互项对牵连家人污名具有正向影响（β = 0.11, $p < 0.05$, 95% CI= [0.01, 0.14]）。我们根据Dawson (2014)的建议对这一调节作用进行简单效应检验（simple slope test），并绘图展示（见图2）。分别选取调节变量高水平（+1*SD*）和低水平结果（-1*SD*）代入回归方程发现，家庭卷入水平高时（*slope* = 0.25, t = 4.58, Cohen's d = 0.47, $p < 0.001$），职业污名与牵连家人污名有显著的正向预测；家庭卷入水平低时（*slope* = 0.08, t = 1.26, Cohen's d = 0.13, $p > 0.05$），职业污名与牵连家人污名的关系与水平线没有显著差异。根据以上结果，假设1得到支持。

假设2预期，家庭卷入调节牵连家人污名与离职倾向的关系。回归分析结果显示（表4，M7），牵连家人污名与家庭卷入的交互项正向影响离职倾向（β = 0.11, $p < 0.05$, 95% CI = [0.002, 0.24]）。同样对这一调节作用进行简单效应检验及绘图（见图3），结果显示，家庭卷入水平高时，牵连家庭污名正向预测离职倾向（*slope* = 0.28, t = 2.83, Cohen's d = 0.29, $p < 0.01$）；而家庭卷入水平低时，牵连家庭污名与离职倾向没有显著的关系（*slope* = 0.001, t = 0.01, Cohen's d = 0.001, $p > 0.05$）。因此，本研究的假设2也得到支持。

表4 回归分析结果

变量名	*牵连家人污名*			*离职倾向*			
	M 1	*M2*	*M 3*	*M4*	*M5*	*M6*	*M7*
控制变量							
组织任期	−0.01	−0.00	0.00	−0.15*	−0.14*	−0.13	−0.14*
年龄	−0.02	−0.04	−0.04	−0.06	−0.07	−0.08	−0.05
自变量和中介							
职业污名感知		0.21***	0.20***		0.15**	0.06	0.07
牵连家人污名						0.15*	0.12
职业不认同						0.19*	0.17*
家庭卷入		0.11*	0.14**				−0.07
交互项							
牵连家人污名×家庭卷入			0.11*				0.11*
R^2	0.00	0.06	0.08	0.04	0.06	0.15	0.17
F	0.10	6.40***	6.06***	7.57**	8.18***	13.44***	10.76***
$\triangle R^2$	0.00	0.06***	0.01*	0.04***	0.02**	0.09***	0.02*

注：n = 379~380，样本量波动源于部分数据缺失. * $p < 0.05$; ** $p < 0.01$; *** $p < 0.001$.

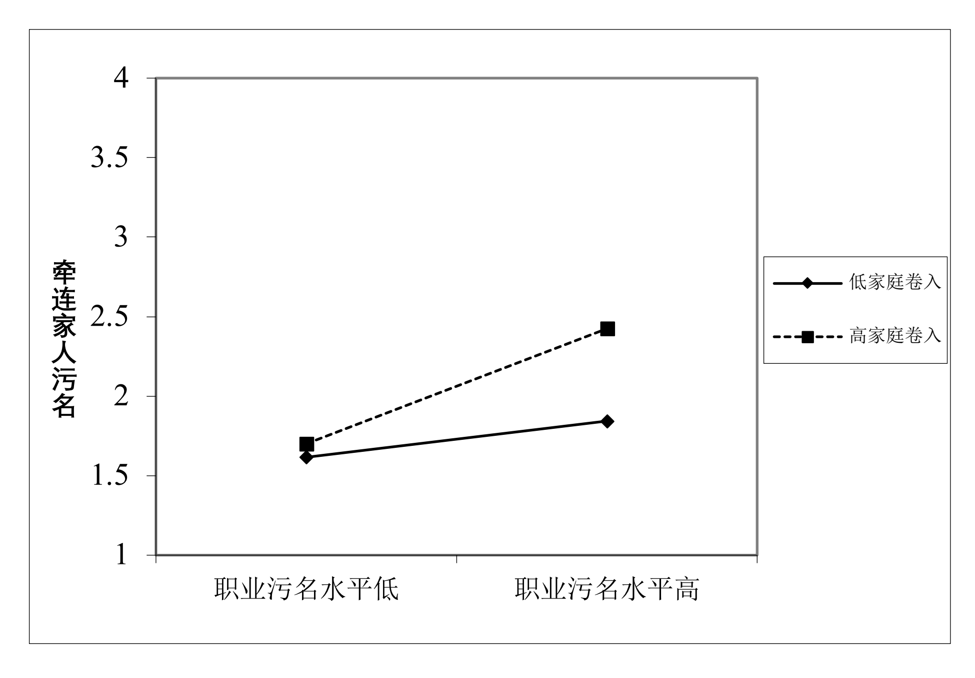


图2 家庭卷入对于职业污名与牵连家人污名关系的调节作用

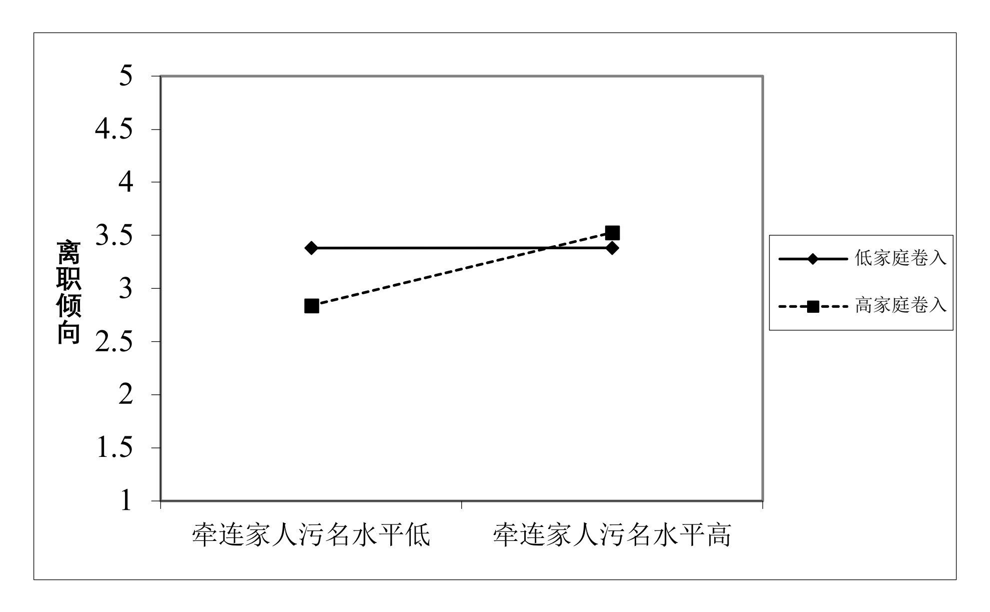


图3 家庭卷入对于牵连家人污名与离职倾向关系的调节作用

最后，本研究检验家庭卷入是否调节牵连家人污名的中介效应（假设3）。前面假设验证已经支持了家庭卷入在职业污名与牵连家人污名，以及牵连家人污名与离职倾向的关系中起到调节作用。根据Edwards和Lambert (2007)的建议，我们进一步通过拔靴法（bootstrapping）来检验条件间接效应（conditional indirect effect），即牵连家人污名的间接中介效应是否会被家庭卷入所调节。我们将拔靴法的自抽样次数设为20000次，并将职业不认同作为已知中介加以控制。结果显示，当家庭卷入水平高时，职业污名通过牵连家人污名对离职倾向的正向间接影响显著（表5，M1，间接效应 ＝0.07，95% CI [0.02, 0.15]）；但家庭卷入水平低时，这一间接效应不显著（M2，间接效应 ＝0.00，95% CI [－0.03, 0.03]），且两者的差异显著（M3，间接效应差异 ＝0.08，95% CI [0.02, 0.14]）。所以，家庭卷入同样调节了职业污名通过牵连家人污名对离职倾向的间接效应，假设3得到支持。

最后，我们比较了牵连家人污名和职业不认同在职业污名与离职倾向关系中的中介作用。在不考虑家庭卷入水平的情况下，将牵连家庭污名与职业不认同作为职业污名与离职倾向关系中的双中介路径，用拔靴法来进行检验模型（自抽样次数 ＝20000）。结果显示，职业污名通过职业不认同对于离职倾向的正向间接作用显著（间接效应 ＝0.06，95% CI

[0.01, 0.12]），而职业污名通过牵连家人污名对于离职倾向的间接作用不显著（间接效应 = 0.03，95% CI[－0.003, 0.07]），但两者的差异并不显著（间接效应差异 = 0.02，95% CI [－0.06, 0.12]）。这一结果与表4结合说明，相对于职业不认同，牵连家人污名的中介作用稍弱。

表5 拔靴法分析结果

模型	效应值	95%置信区间
M1 家庭卷入水平高	0.07	[0.02, 0.15]
M2 家庭卷入水平低	0.00	[－0.03, 0.03]
M3 高低水平差异	0.08	[0.02, 0.14]

注：自抽样次数 = 20000

4 讨论

本研究旨在探索职业污名通过影响从业者的家庭身份进而造成离职的机制。通过对384名参与者的数据进行分析发现，家庭卷入可以调节职业污名与牵连家人污名，以及牵连家人污名与职业不认同的关系。当家庭卷入水平高时，这两者的正向关系都更强。进一步地，牵连家人污名在职业污名与离职倾向之间的中介作用也被家庭卷入所调节，当家庭卷入水平较高时，这一中介效应更强。

4.1 理论贡献

本研究的理论贡献有以下三方面：首先，本研究拓展了职业污名效应研究的理论视角和作用机制。以往研究主要从个体职业身份的视角探讨作用机制，认为职业污名给职业身份造成了不利影响，进而造成了个体消极的情绪和自我认知，进一步对职业态度和行为产生了负面影响(e.g., Ashforth & Kreiner, 1999; Lai et al., 2013; Shantz & Booth, 2014)。但是，这些研究主要关注了从业者或个体的职业身份认同，忽视个体通常身兼多种身份或角色。个体拥有职业、家庭、社团等多种身份Ashforth et al., 2000; Nippert-Eng, 1996)，只从单一

的职业身份视角出发解释职业污名的作用，就忽略了职业污名对从业者其他身份的潜在影响。本研究一方面揭示了职业污名效应机制的新路径，提出个体因为感知到家人因为其职业而被污名化，进而产生离职倾向；同时也回应了相关研究者从个体家庭等其他身份探索职业污名效应的呼吁(e.g., Shantz & Booth, 2014)。另一方面，本研究尝试从家庭身份视角出发来解释职业污名的效应，拓展了职业污名效应研究的理论视角，有助于启发其他身份视角的理论探索。

其次，本研究拓展职业污名效应的对象。以往研究关注职业污名对于从业者自身心理健康，工作态度、行为等的影响(e.g., Pinel & Paulin, 2005; 于晓彤 等., 2019)，但忽略了职业污名对于利益相关者的影响。本研究发现，职业污名会导致从业者感知其家人受到消极影响。这一方面可能是因为高家庭卷入的个体对于威胁家庭身份认同的因素更敏感，也可能是源于其他家庭成员的消极反馈。利益相关者对从业者有着潜在的重要影响，尤其是从业者的家人对于从事“污名”职业的态度，对于他们的职业态度和工作退缩行为有直接作用(e.g., Benjamin et al., 2010)，但这被大多数的职业污名文献忽略。本研究提出的理论角度有助于职业污名研究对象向利益相关者群体拓展。

最后，本研究推进了身份边界理论的检验和发展。身份边界理论(Ashforth et al., 2000)描述了个体如何应对多重身份或角色，但检验该理论的实证研究，尤其在职业领域非常稀少(Paustian-Underdahl et al., 2016)。本研究在职业污名主题下对身份融合引发冲突的命题进行了检验，支持了该理论关于个体用认同程度较高的身份为基础，融合其他身份的观点。本研究对该理论进行了延伸，指出在身份整合的情况下，个体会倾向于实现认同程度较高的身份所包含的行为期望，从而将身份边界理论从个体的认知和情绪过程向行为层面进行了部分拓展。

4.2 实践意义

职业污名对于从业者的工作态度、绩效，乃至心理健康都有重要影响，以往的建议自从业者个人或群体的视角出发，寻找应对工作污名的方法。但是这些措施，比如赋予工作积极意义、强调从业群体相对其他群体的优越性、反驳他人对于本职业的污蔑等 (e.g., Ashforth et al., 2007; Bosmans et al., 2016)都无法有效隔绝职业污名对于家庭的负面影响。这正是本研究提出的需要关注的作用路径。为此，我们建议加强对于从业者家庭或亲友的关怀疏导，减弱他们对从业者职业污名的负面认识，进而给予支持和理解。这才能更加有效地帮助从业者摆脱职业污名对身心的危害，并提升他们的工作认同和投入。另一方面，也可以向从业者的家人宣传特定职业对于社会的突出意义和必要性，使他们为家人从事这些职业感到自豪。从社会层面上看，加强职业平等宣传，树立“工作不分贵贱”的价值观念，则有利于从根本上削弱职业污名的消极影响。

4.3 研究不足和未来展望

本研究也存在一些局限。首先，作为一项横截面研究，本研究无法直接检验所提假设的因果逻辑。未来可以通过实验方法或纵向研究进行重复检验。其次，本研究主要关注职业污名通过影响从业者的家庭身份，进而对从业者离职倾向的影响，未直接考量职业污名对从业者家庭的影响。这一做法主要是出于研究问题的需要，因为即使从业者的家庭受到了从业者职业污名的影响，如果从业者本身没有感知到，依然不太可能对职业态度产生影响。未来研究可直接探索职业污名对于从业者家庭的影响，比如，可以尝试探索职业污名对于从业者所在家庭成员的影响，捕捉家庭成员的态度和行为变化，并进一步揭示职业污名对工作家庭冲突、家庭支持、消极情绪等的潜在影响。

5 结论

以往的职业污名研究主要以个人身份认同视角来解释职业污名对从业者职业态度、行为的影响，忽略了其通过影响从业者家庭身份认同而产生的负面作用。本研究实证了职业

污名通过牵连家人污名这一过程机制影响离职倾向。通过对384名全职工作者的调研发现，牵连家人污名在职业污名对离职倾向的预测中有中介作用；另外，家庭卷入可以调节此中介关系，高水平的家庭卷入分别增强职业污名与牵连家人污名、牵连家人污名与离职倾向的正向关联，进而增强牵连家人污名在职业污名与离职倾向之间的中介作用。这一发现为职业污名效应研究开拓了新的理论解释机制，同时有助于完善职业污名消极效应的应对策略。

参考文献

Adams, G. A., King, L. A., & King, D. W. (1996). Relationships of job and family involvement, family social support, and work-family conflict with job and life satisfaction. *Journal of Applied Psychology, 81*(4), 411–420.

Aryee, S., Srinivas, E. S., & Tan, H. H. (2005). Rhythms of life: Antecedents and outcomes of work-family balance in employed parents. *Journal of Applied Psychology, 90*(1), 132–146.

Ashforth, B. E., Kreiner, G. E., & Fugate, M. (2000). All in a day's work: Boundaries and micro role transitions. *Academy of Management Review, 25*(3), 472–491.

Ashforth, B. E., & Kreiner, G. E. (1999). "How can you do it?": Dirty work and the challenge of constructing a positive identity. *Academy of Management Review, 24*(3), 413–434.

Ashforth, B. E., & Kreiner, G. E. (2014). Dirty work and dirtier work: Differences in countering physical, social, and moral stigma. *Management and Organization Review, 10*(1), 81–108.

Ashforth, B., Kreiner, G., Clark, M., & Fugate, M. (2007). Normalizing dirty work: Managerial tactics for countering occupational taint. *Academy of Management Journal, 50*(1), 149–174.

Benjamin, O., Bernstein, D., & Motzafi-Haller, P. (2010). Emotional politics in cleaning work: The case of Israel. *Human Relations, 64*(3), 337–357.

Bentein, K., Garcia, A., Guerrero, S., & Herrbach, O. (2017). How does social isolation in a context of dirty work increase emotional exhaustion and inhibit work engagement? A process model. *Personnel Review, 46*(8), 1620–1634.

Bosmans, K., Mousaid, S., De Cuyper, N., Hardonk, S., Louckx, F., & Vanroelen, C. (2016). Dirty work, dirty worker? Stigmatisation and coping strategies among domestic workers. *Journal of Vocational Behavior, 92*, 54–67.

Brislin, R. W. (1980). Translation and content analysis of oral and written material. In H. C. Triandis & J. W. Berry (Eds.), *Handbook of crosscultural psychology* (349–444). Allyn & Bacon.

Chen, G., Ployhart, R. E., Thomas, H. C., Anderson, N., & Bliese, P. D. (2011). The power of momentum: A new model of dynamic relationships between job satisfaction change and turnover intentions. *Academy of Management Journal, 54*(1), 159–181.

Comrey, A. L., & Lee, H. B. (1992). *A first course in factor analysis (2nd ed.)*. Lawrence Erlbaum Associates.

Dawson, J. F. (2014). Moderation in management research: What, why, when, and how. *Journal of*

Business and Psychology, 29(1), 1–19.

Edwards, J. R., & Lambert, L. S. (2007). Methods for integrating moderation and mediation: A general analytical framework using moderated path analysis. *Psychological Methods, 12*(1), 1–22.

Frone, M. R., Russell, M., & Cooper, M. L. (1992). Antecedents and outcomes of work-family conflict: Testing a model of the work-family interface. *Journal of Applied Psychology, 77*(1), 65–78.

Frone, M. R., & Rice, R. W. (1987). Work-family conflict: the effect of job and family involvement. *Journal of Organizational Behavior, 8*(1), 45–53.

Gonzalez, J. A., & Pérez-Floriano, L. R. (2015). If you can't take the heat: Cultural beliefs about questionable conduct, stigma, punishment, and withdrawal among mexican police officers. *Organization Studies, 36*(5), 665–687.

Jenkins, J. M. (1993). Research self-monitoring and turnover: The impact of personalityon intent to leave. *Journal of Organizational Behavior*, *14*, 83–91.

Kreiner, G. E., Ashforth, B. E., & Sluss, D. M. (2006). Identity dynamics in occupational dirty work: Integrating social identity and system justification perspectives. *Organization Science, 17*(5), 619–636.

Kreiner, G. E., & Ashforth, B. E. (2004). Evidence toward an expanded model of organizational identification. *Journal of Organizational Behavior, 25*(1), 1–27.

Lai, J. Y. M., Chan, K. W., & Lam, L. W. (2013). Defining who you are not: The roles of moral dirtiness and occupational and organizational disidentification in affecting casino employee turnover intention. *Journal of Business Research, 66*(9), 1659–1666.

Law, K., & Jiang, Y. *Management survey research methodology.* Chongqing University Press. [罗胜强, 姜嬿. (2014). *管理学问卷调查研究方法.* 重庆大学出版社.]

Lewis, J. (1998). Learning to strip: The socialization experiences of exotic dancers. *The Canadian Journal of Human Sexuality, 7*(1), 51–66.

Little, T., Cunningham, W., Shahar, G., & Widaman, K. (2002). To parcel or not to parcel: Exploring the question, weighing the merits. *Structural Equation Modeling A Multidisciplinary Journal, 9*(2), 151–173.

Mak, W. W. S., & Cheung, R. Y. M. (2010). Self-stigma among concealable minorities in Hong Kong: Conceptualization and unified measurement. *American Journal of Orthopsychiatry, 80*(2), 267–281.

Menges, J. I., Tussing, D. V., Wihler, A., & Grant, A. M. (2017). When job performance is all relative: how family motivation energizes effort and compensates for intrinsic motivation. *Academy of Management Journal, 60*(2), 695–719.

Michel, J. S., Kotrba, L. M., Mitchelson, J. K., Clark, M. A., & Baltes, B. B. (2011). Antecedents of work-family conflict: A meta-analytic review. *Journal of Organizational Behavior, 32*(5), 689–725.

Nippert-Eng, C. (1996). *Home and work: Negotiating boundaries through everyday life*. University of Chicago Press.

Nunnally, J. C. (1978). *Psychometric theory*: New York : McGraw-Hill, c1978. 2nd ed.

Oleary, M., Mortensen, M., & Woolley, A. W. (2011). Multiple team membership: A theoretical model of its effects on productivity and learning for individuals and teams. *Academy of Management Review, 36*(3), 461–478.

O'Reilly III, C. A., Chatman, J., & Caldwell, D. F. (1991). People and organizational culture: A profile comparison approach to assessing person-organization fit. *Academy of Management Journal*, *34*(3), 487–516.
Paustian-Underdahl, S. C., Halbesleben, J. R. B., Carlson, D. S., & Kacmar, K. M. (2016). The work-family interface and promotability: Boundary integration as a Double-Edged sword. *Journal of Management, 42*(4), 960–981.
Pinel, E. C. (1999). Stigma consciousness: The psychological legacy of social stereotypes. *Journal of Personality and Social Psychology, 76*(1), 114–128.
Pinel, E. C., & Paulin, N. (2005). Stigma consciousness at work. *Basic and Applied Social Psychology, 27*(4), 345–352.
Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Lee, J., & Podsakoff, N. P. (2003). Common method biases in behavioral research: A critical review of the literature and recommended remedies. *Journal of Applied Psychology, 88*(5), 879–903.
Rogers, W. M., & Schmitt, N. (2004). Parameter recovery and model fit using multidimensional composites: A comparison of four empirical parceling algorithms. *Multivariate Behavioral Research, 39*(3), 379–412.
Saunders, C. (1981). *Social stigma of occupations: The lower grade worker in service organisations*. Gower Publishing.
Scott, C. R., Connaughton, S. L., Diaz-Saenz, H. R., Maguire, K., Ramirez, R., Richardson, B., Shaw, S. P., & Morgan, D. (1999). The impacts of communication and multiple identifications on intent to leave. *Management Communication Quarterly, 12*(3), 400–435.
Shantz, A., & Booth, J. (2014). Service employees and self-verification: The roles of occupational stigma consciousness and core selfevaluations. *Human Relations, 67*(12), 1439–1465.
Wijaya, Y. (2008). The prospect of familism in the global era: A study on the recent development of the Ethnic-Chinese business, with particular attention to the indonesian context. *Journal of Business Ethics, 79*(3), 311–317.
Yang, G. (2004). *The psychology and behaviour of Chinese people: An indigenous study*. China Renmin University Press.
[杨国枢. (2004). *中国人的心理与行为：本土化研究.* 中国人民大学出版社.]
Yang, M. Chinese familism and characteristics. In Li, Y. & Yang, G. (Eds.), *The Chinese characters* (pp. 133–180). Laurel book Press.
[杨懋春. (1988). 中国的家族主义与国民性格. 见 李亦园，杨国枢. *中国人的性格* (pp. 133﹣180). 桂冠图书.]
Yu, X., Chen, X., & Wang, H. (2019). Why does perceived dirty work lead to work withdrawal behavior? The mediating role of negative emotion and work alienation. *Human Resources Development of China, 36*(06): 33–47.
[于晓彤，陈晓，王赫. (2019). 工作卑微感为何会导致工作退缩行为?消极情绪与工作疏离感的中介作用. *中国人力资源开发, 36*(06), 33–47.]
Zhang, X., Liao, H., Li, N., & Colbert, A. (2019). Playing it safe for my family: Exploring the dual effects of family motivation on employee productivity and creativity. *Academy of Management Journal*. Advance online publication. https://doi.org/10.5465/amj.2018. 0680
Zhang, Y., & Li, G. (2017). Dirty work: Conceptualization, measurement and the impact on dirty work practitioners. *Foreign Economics & Management, 39*(10), 86–101.
[张燕，李贵卿. (2017). “肮脏”工作:概念、测量以及对从业者的影响. *外国经济与管理, 39*(10), 86–101.]
Zhou, Y., Huang, X., & Ouyang, K. Activity or avoidance: Occupational stigma, self-evaluation

and task performance. *Foreign Economics & Management, 42*(08), 50–67.
[周晔, 黄旭, 欧阳侃. (2020). 主动抑或回避：职业污名、自我评价和任务绩效. *外国经济与管理, 42*(08), 50–67.]
Zhou, Y., & Huang, X. (2018). High-prestige-occupation worker occupational stigma perception and employee well-being: Based on cognitive dissonance perspective. *Economic Management Journal, 40*(04), 84–101.
[周晔, 黄旭. (2018). 高职业声望从业者职业污名感知和员工幸福感——基于认知失调视角. *经济管理, 40*(04), 84–101.]

How and when does occupational stigma promote intent to leave? The mediation effect of *implicated family stigma* and the moderating effect of family involvement

JI Hao[1]; YAN Jin[2]; GUO Weixiao[1]

([1]*Business School*, *Ningbo University*, *Ningbo* 315211, *China*)

([2]*School of Management*, *Zhejiang University*, *Hangzhou* 310058, *China*)

Abstract

Occupational stigma reflects a society's disapproval of, and discrimination against, an individual or group based on their occupation. Workers in stigmatized occupations, such as sewer workers, garbage collectors, street cleaners, and slaughterhouse workers, can internalize this occupational stigma, which can lower their self-esteem and motivate them to conceal their occupations or even leave their jobs to seek a higher status position. Many studies have explored the effects of occupational stigma on employees' job attitudes and performance and some demonstrate that workers who feel stigmatized by their work devalue it and themselves, and this motivates them to not fully engage in their work, and considering other work options. However, extant studies focus primarily on the effect of occupational stigma mediated by occupational identity, and overlook the fact that occupational stigma also can influence employees' perception of their family's identity.

Based on identity boundary theory, this study examines whether occupational stigma spills over to workers' family identity and whether this results in negative job outcomes. That is, employees perceive their families as being stigmatized because of their "dirty" occupations, which

is referred to as *implicated family stigma*. Moreover, this study explores whether this mediating effect of implicated family stigma is moderated by the employee's level of family involvement. In such a way, occupational stigma is perceived as a threat to the family identity of workers who do "dirty work". In other words, 'dirty workers' perceive their occupational stigma as implicating their families as well. Moreover, this study finds that individuals who are highly involved in their family's life are more likely to leave their jobs because of implicated family stigma.

We surveyed 390 employees across various jobs in China to test these predictions; 384 participants completed the entire three-wave survey, and the resulting data were analyzed. Results show that family involvement moderates both the relationship between occupational stigma and implicated family stigma, and the relationship between implicated family stigma and employees' intent to leave a job, such that these two relationships are stronger when individuals' family involvement is high rather than low. Furthermore, this mediating effect is more salient for individuals with a high-level of family involvement compared to those with a low-level.

Our findings extend the research on occupational stigma by introducing a mechanism that influences employees' intent to leave their job due to their family's implicated stigma rather than on their negative personal occupational identity. Additionally, this study contributes to the literature by demonstrating that occupational stigma may crucially influence employees' families in addition to negatively affecting the workers. Moreover, this is a pioneering explorative study that tests the identity boundary theory and offers practical suggestions on managerial strategies to address occupational stigma, including methods to maintain workers facing occupational stigma.

Keywords: occupational stigma, implicated family stigma, family involvement, intent to leave